

Friedrich Glasl

## **InterKULTURElle interpersonale Konflikte?**

Vorwort zu Mattl, C. (2006): InterKULTURElle interpersonale Konflikte?.  
Frankfurt am Main/London

Seit einigen Dezennien wird über Für und Wider der Globalisierung der Wirtschaft heftig diskutiert. Die Gemüter erhitzen sich nicht nur an den wirtschaftlichen Fragen, sondern vor allem an den sozialen, ökologischen und kulturellen Auswirkungen der Globalisierung. Denn die Wirtschaftsstrukturen, die von den kapitalstarken Unternehmen in die strukturschwachen Länder exportiert werden, brechen in deren gewachsene gesellschaftliche Strukturen und Kulturen vehement ein. Völker und Kulturen, die bisher durch Weltmeere getrennt waren, begegnen einander jetzt auf engstem Raum und müssen lernen, sich mit ihren historisch gewachsenen Unterschieden auseinanderzusetzen.

Bei innenpolitischen Auseinandersetzungen kommt noch die besorgniserregende Tendenz der Zunahme von Gewalt dazu. Und im internationalen Feld behaupten mächtige Industrienationen, mit Präventivschlägen gegen undemokratische Herrschaftssysteme auftreten zu müssen, weil diese Terrorakte unterstützen und demokratische Systeme bedrohen. All dies geht einher mit politischen und religiösen Führern, die sich gegenseitig Fundamentalismus und Kriegshetze vorwerfen und auf ihre Art im Namen Gottes oder Allahs zu „heiligen Kriegen“ gegeneinander aufrufen.

Migrationsbewegungen, die durch politische Intoleranz, durch Kriege, Naturkatastrophen oder Hunger zu Massen-Fluchtwellen führen, schüren Ängste bei vielen Menschen in den Gastländern. Denn diese glauben ihre Arbeitsplätze bedroht und fürchten überdies, mit ihren Steuern weltweites soziales Schmarotzertum finanzieren zu müssen.

Durch das Zusammenwirken dieser gesellschaftlichen Veränderungen finden chauvinistische, nationalistische und rassistische politische Bewegungen in den reichen Ländern starken Zulauf. Und das geschieht trotz intensiver internationaler Integrationsbemühungen, wie sie beispielsweise von der EU, von den Sonderorganisationen der UNO, von NGOs usw. unternommen werden.

All das gibt reichlichen Konfliktstoff.

Diese wenigen Hinweise auf Tendenzen unterstreichen die Bedeutung der Konfliktforschung sowie der Praxis der Konfliktbearbeitung. Dies gilt für den mikro-sozialen Bereich, weil all diese Fragen bis in die Familien und kleinsten sozialen Zellen hineinwirken. Es gilt auch für den meso-sozialen Bereich, für Organisationseinheiten und für ganze Organisationen, in denen es heute vermehrt zu direkten Begegnungen der unterschiedlichen sprachlichen, ethischen, kulturellen – vor allem religiösen – Gruppierungen kommt. Und es gilt besonders für den makro-sozialen Bereich, in dem von Samuel P. Huntington der „Clash of Civilizations“ beschworen wird.

Was hat angesichts dieser bedrängenden Problemlage die internationale Konfliktforschung zu bieten?

Theorie und Praxis des Konfliktmanagements und der Mediation beschäftigen sich zwar seit vielen Jahren mit Fragen der interkulturellen Konflikte, aber Lösungsansätze sind bisher noch sehr selten zu finden. Denn es treten deutlich die Schwierigkeiten dieses Forschungsfeldes zu Tage. Zum einen gibt es für das Feld der Konflikte noch kaum geeichte Begriffe oder Konzepte. Und zum anderen ist auch das Feld der Kulturen – bei Unternehmenskulturen beginnend und bei großen Kultursystemen im Weltmaßstab endend – sehr weit und komplex. Es lässt noch kaum universelle Dimensionen oder Kriterien erkennen, nach denen Kulturen beschrieben, verstanden und verglichen werden können.

Deshalb zeichnen sich die bisherigen Arbeiten zu interkulturellen Konflikten durch viele, meist unvergleichbare Ansätze aus und führen oft zu widersprüchlichen Aussagen. Wer heute die Wissensgebiete „Konflikt“ und „Kultur“ sichtet, muss sich zum einen mit schier unüberschaubaren Annahmen, Hypothesen, Theoremen und theoretischen Modellen auseinandersetzen, und zum anderen müssen empirische Untersuchungen mit diversen Forschungsansätzen und unterschiedlichem Wissenschaftsverständnis gesichtet und diskutiert werden.

Erklärtes Ziel dieser Publikation ist die Klärung, um welche Aspekte oder Dimensionen es bei *interkulturellen Konflikten auf interpersonaler Ebene* geht. Denn nicht jeder Konflikt zwischen Angehörigen verschiedener Kulturen muss notwendigerweise ein interkultureller Konflikt sein. Es kann genau so gut sein, dass einfach unterschiedliche Persönlichkeitsstrukturen, Arbeitsweisen, Umgangsformen usw., wie sie auch innerhalb ein und derselben Kultur Konfliktpotenzial sein könnten, aufeinander stoßen und von den Beteiligten nicht bewältigt werden.

Die Autorin geht weiters auf, dass viele Untersuchungen interkultureller Konflikte selbst von einer spezifischen Kulturbrille gefärbt sind, bzw. dass Moden in der Forschung – wie beispielsweise die in den USA sehr beliebten Vergleiche von „Konfliktstilen“ – nur bestimmte kulturell geprägte Sichtweisen widerspiegeln.

Gerade angesichts dieser, dem Problemgegenstand immanenten Beschaffenheit, kann der Wert des hier vorliegenden Buches gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Christine Mattl leistet in dem vorliegenden Werk wichtige Beiträge zum „Kartographieren“ des noch wenig systematisierten Forschungsfeldes. Durch ihre Arbeit wird Übersicht geschaffen und Orientierung geboten. Der Autorin gelingt es, die Vielfalt theoretischer wie empirischer Arbeiten zu sichten und in prägnanter Weise das Wesentliche zusammen zu fassen. Sie versteht es auch, den Finger auf die wunden Stellen zu legen und scheinbar gesicherte Forschungsergebnisse zu hinterfragen. Wer immer sich ein Bild des gegenwärtigen Wissensstandes verschaffen will, um weiter zu bauen, wird an dieser grundlegenden Arbeit nicht vorbei kommen. Und es bleibt für mich zu hoffen, dass die Autorin auf dem bereits beschrittenen Weg weiter arbeiten möge, wie ich mir davon weiteren Erkenntnisgewinn verspreche. Dieser käme nicht nur dem Forscherstreben, sondern auch der praktischen Problembewältigung gegenwärtiger interkultureller Konflikte zugute.

Salzburg, im Februar 2005

# InterKULTURElle interpersonale Konflikte?

Ansatzpunkte zum Verständnis von Konfliktenstehung und Konfliktverhalten im interkulturellen Kontext, Frankfurt am Main/London, 2006

## Inhalt

Vorbemerkung

Vorwort (Friedrich Glasl)

Preface (Nadja Alexander)

### 1. Einleitung

### 2. Grundlagen

#### 2.1. Konfliktforschung

##### 2.1.1. Konflikttheorien

##### 2.1.2. Konfliktmodelle

##### 2.1.3. Konflikttypen

##### 2.1.4. Konfliktdefinitionen für interpersonale Konflikte

#### 2.2. Kulturforschung

##### 2.2.1. Soziologische Sichtweise: Konfliktorientierter Ansatz

##### 2.2.2. Sozialpsychologische Sichtweise: Wertestudien

##### 2.2.3. Kognitionswissenschaftliche Sichtweise: Assoziativ versus abstrakt

##### 2.2.4. Anthropologisch-semiotische Sichtweise: Kultur als Bedeutungsgewebe

##### 2.2.5. Interkulturelle Kommunikation

#### 2.3. Konfliktforschung ist kulturgebunden

#### 2.4. Interkultureller Konflikt – Rolle der Kultur

### 3. Interkultureller Konflikt – strukturelle Betrachtungsweise

#### 3.1. Gesellschaftliches Machtungleichgewicht bei interkulturellen Konflikten

#### 3.2. Kausale Attributionen

#### 3.3. Soziale Kategorisierung und Theorie der Sozialen Identität

#### 3.4. Stereotypen und Vorurteile

#### 3.5. Identitätsaushandlungsperspektive

#### 3.6. Emotionen

### 4. Interkultureller Konflikt – prozessuale Betrachtungsweise

#### 4.1. Entstehung, Bedingungen und Gründe für Konflikte

##### 4.1.1. Personale, interpersonale und organisationale Faktoren

##### 4.1.2. Kulturelle Faktoren

##### 4.1.3. Gründe für Konflikte zwischen Expatriates und „host-country nationals“

#### 4.2. Streitgegenstände („Issues“) und Ziele in Konflikten

##### 4.2.1. Reichweite der Bemühungen

##### 4.2.2. Inhaltliche Themen und Ziele

##### 4.2.3. Beziehungsthemen und -ziele

##### 4.2.4. Prozessthemen und -ziele

##### 4.2.5. Identitätsthemen, -ziele

##### 4.2.6. Zusammenspiel der vier Konfliktziele

#### 4.3. Verhalten in Konflikten

##### 4.3.1. Verhaltensweisen im Konflikt

##### 4.3.2. Verhalten der Beteiligten in der Interaktion als „Erscheinungsformen nach außen“

##### 4.3.3. Drei Modelle für Konflikt in verschiedenen Kulturen

##### 4.3.4. Fünf Muster im Umgang mit „moralischen“ Konflikten

##### 4.3.5. Konfliktstile

##### 4.3.6. Verhandeln

#### 4.4. Ergebnis und Evaluation von Konflikten

##### 4.4.1. Kriterien für den Erfolg einer Konfliktlösung

### 5. Resumé: Interkulturelle interpersonale Konflikte und ihre Besonderheiten

Abbildungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

Bibliographie